

BAB II

Tinjauan Pustaka

A. Kajian teori

Penelitian terdahulu

1. Ryska Rahman (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang. Hasil Penelitian diketahui bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,163 menunjukkan bahwa 16,3% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Merysa Anjani (2014) melakukan penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory research, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 41 karyawan bagian produksi di PT. IPMOMI Paiton. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan rata-rata jawaban responden tentang variabel Keselamatan Kerja sebesar 4,08, variabel Kesehatan Kerja sebesar 4,00, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,30.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan	Uraian
1	Nama Peneliti	Ryska Rahman (2013) FE Univ. Sriwijaya	Dari hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ryska Rahman (2013) dengan judul penelitian pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang menjadi dasar dari ide-ide penelitian saat ini, dimana penelitian saat ini melakukan pengembangan penelitian dengan tema yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryska Rahman, Adapun penelitian yang dilakukan oleh ryska rahman mengenai pengaruh program K3 terhadap kinerja kemudian oleh peneliti saat ini melakukan pengembangan dari penelitian sebelumnya mengenai sistem manajemen K3 terhadap kecelakaan kerja dan kinerja.
	Judul Skripsi	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang.	
	Metode Penelitian	Analisis regresi sederhana, Uji t, Uji F	
	Hasil Penelitian	Hasil Penelitian diketahui bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjanilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,163 menunjukkan bahwa 16,3% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja.	
2	Nama Peneliti	Merysa Anjani (2014) FEB UB Malang	Dari Penelitan yang dilakukan oleh merysa anjani dengan tema yang sama yaitu tentang K3 pada tahun 2014 dengan judul pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pada PT. Paiton bagian produksi peneliti mendapatkan ide-ide dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja, sehingga dipenelitian saat ini peneliti tertarik untuk mengetahui apakah Pelaksanaan K3 berpengaruh terhadap kinerja.
	Judul Skripsi	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Paiton.	
	Hasil penelitian	Hasil dari penelitian diketahui bahwa variabel keselamatan, kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Paiton, dengan tingkat keakuratan penjelasan sebesar 74%	

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel penelitian yaitu kesehatan dan keselamatan kerja. Penelitian Ryska Rahman (2013) yang

berjudul Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang dan penelian milik Merysa Anjani (2014) yang berjudul Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paiton bagian prouksi.

Namun penelitian saat ini menggabungkan kesehatan dan keselamatan kerja menjadi satu variabel. dan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.

B. Landasan Teori

1. Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

1.1. Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik, dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan serta pelatihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan ppada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Rivai (2004) keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologi-fisikal dan psikologis tenaga kerja

yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Kondisi fisiologi-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom *carpal tunnel*, penyakit-penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru dan leukimia.

Menurut Moenir (2006:203) indikator keselamatan kerja adalah

a. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

1) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.

2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.

Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontarbagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, ambulance dan sebagainya.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- 1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para aksekutif dalam pekerjaan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Dale dalam bukunya “Manajemen Theori and Practice” bahwa kegagalan para pegawai dan eksekutif dalam pekerjaan disebabkan oleh kekurangan keahlian.
- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

1.2 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2001), tujuan kesehatan dan keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
3. Agar adanya jaminan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
4. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan selektif mungkin.
5. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
6. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Rivai (2004), tujuan keselamatan kerja meliputi:

1. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatkan efesiansi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmet.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibelitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

1.3 Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut J.B Miner, mengatasi masalah K3 dapat dilakukan dengan cara *Safety Psychology* dan *Industrial Clinical Psychology*. *Safety Psychology* lebih menitikberatkan usaha mencegah kecelakaan itu terjadi, dengan meneliti kenapa dan bagaimana kecelakaan bisa terjadi. *Industrial Clinical Psychology* menitikberatkan pada kinerja karyawan yang menurun, sebab-sebab penurunan dan bagaimana mengatasinya.

Faktor-faktor dari dua cara tersebut sebagai berikut:

1. *Safety Psychology* terdiri dari enam sebagai berikut:

- a. Laporan dan Statistik Kecelakaan

Laporan dan statistik kecelakaan sangat penting dalam program kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Dengan adanya laporan dan statistik kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, perusahaan akan memiliki gambaran mengenai potensi terjadinya kecelakaan dan cara mengatasinya.

- b. Pelatihan Keselamatan

Merupakan salah satu program K3 yang diperlukan karyawan sebagai pengetahuan tentang keselamatan kerja. Pelatihan keselamatan dapat mengurangi atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

- c. Publikasi Keselamatan Kerja

Publikasi keselamatan kerja adalah hal-hal yang berhubungan dengan pemberian informasi dan pesan-pesan terkait keselamatan kerja karyawan, melalui berbagai macam cara diantaranya lewat spanduk, pamflet, gambar, poster, dan selebaran yang berguna untuk mengurangi tindakan-tindakan yang membahayakan saat bekerja. Publikasi keselamatan kerja juga dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya K3.

d. Kontrol Lingkungan Kerja

Kontrol lingkungan kerja adalah pemeriksaan atau pengendalian yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan kerja yang mungkin terjadi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Perusahaan harus dapat melindungi karyawannya dari kemungkinan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan peralatan pengaman dan peralatan perlindungan diri untuk karyawannya.

e. Pengawasan dan Disiplin

Pengawasan dan disiplin adalah melakukan kontrol terhadap lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan.

Pengawasan dilakukan dengan maksud untuk menjaga setiap mesin dan peralatan selalu dalam kondisi stabil dan siap untuk digunakan.

f. Peningkatan Kesadaran K3.

Peningkatan kesadaran K3 merupakan usaha perusahaan dalam mensukseskan program K3. Adanya komitmen yang kuat dan perhatian yang besar dari manajemen perusahaan membuat karyawan sadar terhadap pentingnya kesehatan dan keselamatan saat bekerja.

2. *Industrial Clinical Psychology* terdiri dari dua faktor:

a. Konseling

Konseling atau pembimbingan dilakukan untuk meningkatkan kembali semangat kerja dari karyawan. Disebabkan penurunan kinerja karyawan dari suatu permasalahan yang dihadapi.

b. *Employee Assistance Program*

Karyawan yang memiliki masalah akan dibimbing secara intensif oleh *supervisor* yang ditunjuk. Hal ini digunakan untuk menangani bermacam-macam masalah karyawan terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Arep dan Tanjung (2004), mengungkapkan manfaat K3 adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Ekonomis
 - a. Berkurangnya kecelakaan dan sakit karena kerja.
 - b. Mencegah hilangnya investasi fisik dan investasi sumber daya manusia.
 - c. Meningkatnya produktivitas dan kualitas kerja yang nyaman dan aman, serta motivasi kerja yang meningkat.
2. Manfaat Psikologis
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja.
 - b. Kepuasan kerja tersebut akan meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
 - c. Perusahaan akan merasa bangga bahwa telah ikut serta dalam melaksanakan program pemerintah dan ikut serta dalam pembangunan nasional dan citra baik perusahaan akan meningkat.

1.5 Perlindungan Pengendalian K3

Menurut Rivai (2004) perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Berhubungan dengan Masalah Keuangan

Perlindungan yang berhubungan dengan masalah keuangan dilakukan melalui pemberian berbagai santunan dalam bentuk santunan jaminan sosial, kompensasi ketiadaan pekerjaan, biaya medis, dan kompensasi pekerja.

2. Perlindungan yang berhubungan dengan keamanan fisik karyawan.

Memberikan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja, pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan fasilitas yang memadai demi menjamin keamanan kerja serta memberikan jaminan finansial apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja. Karyawan memiliki hak untuk menuntut perusahaan agar menyediakan fasilitas kerja yang memadai agar keselamatan fisik dan mental karyawan terlindungi dari jenis kecelakaan yang dilakukan pekerja.

Menurut Santoso (2004), pengendalian kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah:

1. Upaya-upaya pengendalian

- a. Proses isolasi
- b. Pemasangan lokal *exhauster*
- c. Ventilasi umum
- d. Pemakaian alat pelindung diri
- e. Pengadaan fasilitas saniter
- f. Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja dan secara berkala dilakukan.
- g. Penyelenggaraan latihan atau penyuluhan kepada semua karyawan
- h. Kontrol administrasi

2. Hirarki pengendalian

- a. Eliminasi
- b. Substitusi

- c. Pengendalian rekayasa
- d. Pengendalian administratif
- e. Alat pelindung diri

3. Masalah umum alat pelindung diri (APD)

- a. Tidak semua alat pelindung diri melalui pengujian laboratoris, sehingga tidak diketahui derajat perlindungannya.
- b. Tidak nyaman dan kadang-kadang membuat pemakai sulit bekerja.
- c. Alat pelindung diri (APD) dapat menciptakan masalah baru.
- d. Perlindungan yang diberikan alat pelindung diri (APD) sulit untuk dimonitor.
- e. Kewajiban pemeliharaan alat pelindung diri (APD) dialihkan dari pihak manajemen ke pekerja.
- f. Efektivitas alat pelindung diri (APD) sering tergantung “good fit” pada pekerja.
- g. Kepercayaan pada alat pelindung diri (APD) akan menghambat pengembangan kontrol teknologi yang baru.

4. Masalah pemakaian alat pelindung diri (APD)

- a. Pekerja tidak mau memakai dengan alasan:
 - 1. Tidak sadar/tidak mengerti
 - 2. Panas
 - 3. Sesak
 - 4. Tidak nyaman
 - 5. Tidak enak dipandang

6. Tidak sesuai dengan bahaya yang ada
7. Tidak ada sanksi
8. Atasan juga tidak memakai
- b. Tidak disediakan oleh perusahaan
 1. Tidak mengerti
 2. Pura-pura tidak mengerti
 3. Dianggap sia-sia
- c. Pengadaan oleh perusahaan
 1. Tidak sesuai dengan bahaya yang ada
 2. Asal beli (terutama memilih yang murah)

1.6 Landasan Hukum K3

Menurut Sugeng (2005), hukum kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk Undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan menteri, dan surat edaran, antara lain:

1. Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13/2003
2. Undang-undang Keselamatan Kerja No. 1/1997
3. Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3/1992
4. UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2
5. Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 14/1993
6. Keputusan Presiden, Penyakit yang timbul karena hubungan kerja No. 22/1993

7. Peraturan Menteri Perburuhan tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan, serta Penerangan dalam Tempat Kerja No. 7/1964
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam penyelenggaraan Keselamatan Kerja No. 2/1980
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pelayanan Kesehatan Kerja No. 3/1982
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang pelayanan Kesehatan Kerja No.3/1982
11. Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang NAB faktor fisika ditempat kerja No.51/1999
12. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tentang NAB faktor kimia diudara lingkungan kerja No.1/1997.
13. PERMENAKER No.5 Tahun 1996
14. PP No. 50/2012Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

KESEHATAN KERJA

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Pengertian program kesehatan kerja:

Menurut Mangkunegara (2011:161)

“Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik”. Menurut Moenir (2006:207) yang dimaksud kesehatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”. Menurut Silalahi dan Rumondang (2000:139) menyatakan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya”. Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen (Ranupandojo dan Husnan, 2002:263) berikut ini :

- a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- b. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (key personal) secara periodik.
- c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- d. Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup.
- e. Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.
- f. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-

kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Stress yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab (Ranupandojo dan Husnan, 2002:264) :

- a. Yang bersifat kimia
- b. Yang bersifat fisik
- c. Yang bersifat biologis
- d. Yang bersifat social

Ketegangan ini tidak hanya menyerang tubuh manusia tetapi juga pikiran manusia. Kalau manusia tidak tahan terhadap ketegangan ini mereka akan menjadi sakit. Karenanya usaha yang perlu dilakukan adalah untuk menghilangkan sumber ketegangan. Usaha-usaha untuk mencegah dan mengendalikan tekanan di dalam tempat kerja dapat dijalankan dengan cara (Ranupandojo dan Husnan, 2002:264) sebagai berikut:

- a. Mencari sumber dari tekanan .
- b. Mencari media yang menjadi alat penyebaran tekanan tersebut.
- c. Memberi perawatan khusus pada karyawan yang menderita tekanan tersebut.

Usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan (Ranupandojo dan Husnan, 2002:265) yaitu dengan cara:

- a. Tersedianya psikiatrist untuk konsultasi.

- b. Kerjasama dengan psyichiatrist diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.
- c. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.
- d. Mengembangkan dan memelihara program-program human relation yang baik .

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2011:162) adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan kesehatan kerja menurut Manullang (2000:87) adalah

- 1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.

2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktifitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2011:162) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, social dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan penungkatan kesehatan gizi karyawan.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan kesehatan kerja adalah menjaga dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2000: 87), indikator keselamatan kerja yang meliputi:

1. Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

2. Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi

3. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut mangkunegara (2004:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Agus Dharma (2010), mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah produk yang harus diselesaikan kuantitas produk tidak hanya meliputi volume keluaran namun juga meliputi kontribusi pekerjaan.
- b. Kualitas, jaminan mutu yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku. Kualitas produk meliputi akuisisi serta ketelitian.
- c. Ketepatan waktu, sesuai atau tidaknya dengan waktu yang diberikan atau direncanakan.

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Moorhead dan Chung/Meggins, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

- a) Kualitas Pekerjaan. Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b) Kuantitas Pekerjaan. Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c) Pengetahuan Pekerjaan. Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian

dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

- d) Kerjasama Tim. Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- e) Kreatifitas. Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- f) Inovasi. Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- g) Inisiatif. Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- b) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- c) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

3. Hubungan Pelaksanaan Kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dan Kinerja Karyawan

Hasibuan (2005:185) mengatakan perusahaan memberikan perhatian pada kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka perhatian yang selaras

dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mempertahankan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan produktif untuk menunjang tujuan perusahaan. Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja.

Sedangkan menurut Ahmad Ruki (2002:63) bahwa salah satu elemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kualitas lingkungan fisik (kesehatan dan keselamatan kerja). Dan beberapa uraian diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja akan meningkat apabila pemeliharaan lingkungan kerja (keselamatan dan kesehatan kerja) terpelihara

Soehatman Ramli (2010) keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina, dan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu kecelakaan kerja memberikan dampak kerugian kepada perusahaan, kerugian tersebut antara lain kerugian langsung dan kerugian tidak langsung dimana kerugian langsung menyangkut biaya pengobatan dan kompensasi akibat cedera dan kerusakan sarana produksi yang dapat mengganggu kinerja perusahaan dan karyawan, sedangkan kerugian tidak langsung berupa

kerugian jam kerja yang berarti terhentinya proses produksi sehingga membawa dampak kerugian produksi akibat kerusakan atau cedera karyawan.

C. Kerangka pikir

Kerangka pemikiran dapat digunakan untuk mempermudah alur pemikiran yang akan dilakukan dalam penelitian. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung pada bagian unit Fabrikasi.



Gambar 2.1 : model kerangka pikir

Berdasarkan kerangka pikir tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (X) dengan keselamatan yang berindikator: 1) lingkungan kerja secara fisik dan 2) lingkungan sosial psikologis (Moenir, 2006:203). Dan kesehatan yang berindikator: 1) lingkungan kerja secara medis :kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi, sistem pembuangan limbah. 2) sarana kesehatan tenaga kerja. 3) pemeliharaan kesehatan tenaga kerja (Manullang,2000:87) dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y) (agus dharma,2010) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang telah disebutkan maka dugaan sementara sebagai berikut :

Diduga pelaksanaan K3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan PG Kebon Agung pada bagian unit Fabrikasi.